

# 1 Źródła i zasady prawa pracy

---

**Krzysztof Walczak**

Po zapoznaniu się z rozdziałem 1 Czytelnik będzie umiał odpowiedzieć na pytania dotyczące:

- ▶ zasad prawa pracy, o których należy pamiętać, tworząc prawo zakładowe,
- ▶ źródeł prawa pracy i ich hierarchii zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika,
- ▶ charakterystycznych cech stosunku pracy w relacji do zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych.

## 1.1. Wprowadzenie

Na wstępie rozważań dotyczących problematyki prawa pracy należy odpowiedzieć sobie na podstawowe pytanie, po co ta gałąź prawa została stworzona, co reguluje oraz jakie są jej podstawowe zasady.

Prawo pracy wyodrębniło się z prawa cywilnego ze względu na specyfikę uczestniczących w nim stron: pracodawcy – podmiotu, który pragnie osiągnąć zysk dzięki pracy innych osób, oraz pracownika – osoby, która podejmuje zatrudnienie, aby uzyskać środki do życia. Jedną z tych stron – pracodawcą – ma zatem środki finansowe, które pozwalają jej funkcjonować bez prowadzenia działalności, podczas gdy pracownik takich środków nie ma i musi je uzyskać, aby utrzymać siebie i swoją rodzinę.

Takie ukształtowanie stron powoduje, że leżąca u podstaw prawa cywilnego równość stron nie znajduje tutaj zastosowania, a stosunek pracy można nazwać stosunkiem pracy podporządkowanej. Dlatego też, aby chociaż częściowo wyrównać tę nierównowagę, wprowadzono szczególne uregulowania nazwane prawem pracy, które w sposób odrębny ukształtowały wzajemne prawa i obo-

wiązki stron stosunku pracy: pracodawców i pracowników oraz organizacji reprezentujących ich interesy. Należy jednak pamiętać, że takie tradycyjne ujęcie prawa pracy coraz częściej nie znajduje zastosowania. Chodzi tu zwłaszcza o domniemanie, że pracownik jest stroną słabszą oraz o zasady jego podporządkowania, które w przypadku najwyższej kadry menedżerskiej nie mieszczą się w tradycyjnym ujęciu stosunku pracy.

## 1.2. Filozofia prawa pracy

Prawo pracy charakteryzuje się kilkoma cechami, które odróżniają je od innych gałęzi prawa.

Po pierwsze, przedmiotem prawa pracy jest **stosunek pracy podporządkowanej**, świadczonej dobrowolnie, osobiście i za wynagrodzeniem.

Po drugie, prawo pracy zakłada, że strony stosunku pracy są nierównorzędne, dlatego też prawo w sposób bardzo mocny musi chronić stronę słabszą, którą jest pracownik. Znajduje to zwłaszcza wyraz we wprowadzeniu – w odróżnieniu od prawa cywilnego – dużej liczby **przepisów jednostronnie bezwzględnie obowiązujących**. Dopuszczają one na poziomie zakładu pracy do odstępstwa od norm zawartych w przepisach powszechnie obowiązujących, ale tylko na korzyść pracownika (np. dodatek za godziny nadliczbowe w wysokości przekraczającej standardy zawarte w Kodeksie pracy). Oprócz tego istnieją także **normy dwustronnie bezwzględnie obowiązujące**, przy których stosowaniu nie ma żadnej możliwości odstępstwa od uregulowań prawnych zarówno na korzyść, jak i na niekorzyść pracownika (np. zakres potrąceń z wynagrodzeń dokonany przez pracodawcę inny niż przewiduje to Kodeks pracy czy wyższy limit godzin nadliczbowych). Powszechność stosowania tych norm stawia pod znakiem zapytania obowiązującą w prawie cywilnym zasadę swobody umów.

Można stwierdzić, że swoboda umów istnieje tylko w momencie podjęcia decyzji, czy nawiązać stosunek pracy, czy też nie, gdyż po jej podjęciu możliwość swobodnego regulowania wzajemnych relacji jest w praktyce bardzo ograniczona.

Po trzecie, oprócz ustawowych przepisów ochronnych prawo pracy przewiduje istnienie **szczególnych podmiotów, które mają za zadanie reprezentowanie interesów zarówno indywidualnych pracowników**, jak i całości załogi w stosunku do pracodawców. Chodzi tutaj w szczególności o związki zawodowe, związaną z nimi społeczną inspekcję pracy, rady pracowników czy też europejskie rady zakładowe. Zasady działania tych podmiotów oraz ich uprawnienia nazywamy zbiorowym prawem pracy.

Po czwarte, jeżeli chodzi o **kontrolę przestrzegania przepisów**, to również w tym zakresie prawo pracy wprowadziło szczególne instytucje i procedury, które opierają się na zasadach prawa administracyjnego. I tak, kontrole przestrzegania prawa pracy oraz warunków pracy przeprowadza m.in. Państwowa Inspekcja Pracy, a w przypadku pracodawców, u których działają zakładowe organizacje związkowe, społeczna inspekcja pracy.

Po piąte, jeżeli pracownik mimo wyżej wskazanej ochrony nadal czuje się pokrzywdzony, może wystąpić ze stosownym **roszczeniem do sądu pracy**, w którym również przysługują mu daleko idące ułatwienia w porównaniu do normalnej procedury cywilnej.

### 1.3. Podstawowe zasady prawa pracy

Jak będzie o tym mowa w dalszej części niniejszego rozdziału, **podstawowym źródłem praw i obowiązków stron stosunku pracy jest ustawa z 26.7.1974 r. – Kodeks pracy** (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.), która w rozdziale II działy pierwszego zawiera podstawowe zasady prawa pracy. Można zastanawiać się nad celowością istnienia katalogu takich zasad, mając w pamięci ich ideologiczne podstawy w poprzednim ustroju oraz brak możliwości bezpośredniego domagania się ich realizacji przed sądem. Wydaje się jednak, że taki katalog jest potrzebny, stanowi on bowiem przy dużej liczbie przepisów wydawanych zarówno przez państwo, jak i samych partnerów społecznych wskazówkę w procesie ich stosowania i wykładni, ale też wytyczną legislacyjną na przyszłość. Ponadto istnienie takiego katalogu jest zgodne z wymogami prawa europejskiego, zawartymi w przyjętej przez Radę Europy w 1961 r. i ratyfikowanej przez Polskę Europejskiej Karcie Społecznej oraz w uchwalonej w 1989 r. wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników.

Do podstawowych zasad prawa pracy zaliczono:

1) **prawo do swobodnie wybranej pracy** – zakazane jest zmuszanie kogokolwiek do podejmowania pracy bez jego zgody lub też ograniczanie pracowników w podejmowaniu zatrudnienia, o ile nie narusza to bezpośrednio interesu pracodawcy;

2) **poszanowanie dóbr osobistych pracownika** (takich jak: cześć, dobre imię) – w tej zasadzie mieści się również ochrona danych osobowych pracownika, zawarta w ustawie z 29.8.1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 2135 ze zm.);

3) **równe traktowanie w zatrudnieniu** – w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania poli-

tyczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy wszystkich pracowników, a co z tego wynika – zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy. Zasada ta jest również wzmocniona zasadą bezwzględnej nieważności postanowień układów zbiorowych pracy, regulaminów, a także umów o pracę, które zawierałyby postanowienia z nią sprzeczne (np. wprowadzenie różnych stawek wynagrodzenia godzinowego wobec pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy). W przypadku naruszenia tej zasady przez pracodawcę pracownik ma prawo odwołania się do sądu pracy z roszczeniem o odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Przez pojęcie „dyskryminacja” ustawodawca rozumie również molestowanie i molestowanie seksualne. W Kodeksie pracy pojawia się również pojęcie „**mobbing**”, przez które rozumie się działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające w szczególności na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. W przypadku zaistnienia mobbingu pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy i domagać się odszkodowania w wysokości nie niższej niż płaca minimalna. Równocześnie jeżeli mobbing wywołał u niego rozstrój zdrowia, może on domagać się zadośćuczynienia;

4) **prawo do godziwego wynagrodzenia** – gwarancją wprowadzenia tej zasady jest ustanowienie instytucji płacy minimalnej (patrz ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. z 2015 r., poz. 2008 ze zm.), poniżej której nie można wynagradzać pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu;

5) **prawo do wypoczynku** – przez zobowiązanie pracodawcy do ścisłego stosowania przepisów dotyczących trzech rodzajów przerw uregulowanych w dziale szóstym Kodeksu pracy (przerwy w ciągu dnia pracy, o ile praca trwa co najmniej 6 godzin, 11-godzinny odpoczynek dobowy, 35-godzinny odpoczynek tygodniowy), dni wolnych od pracy oraz urlopów wypoczynkowych;

6) **zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**;

7) **zaspokajanie w miarę możliwości pracodawcy bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników** – w szczególności za pośrednictwem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych;

8) **ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych**;

9) **zapewnienie ochrony uprawnień pracowniczych** – poprzez zakaz wprowadzania do układów zbiorowych pracy, regulaminów i umów o pracę

zapisów mniej korzystnych dla pracowników niż wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących; z zasady tej wynika także konieczność pisemnego dokonania zmiany warunków zatrudnienia w stosunku do pracownika w formie porozumienia zmieniającego lub wypowiedzenia zmieniającego.

Ponadto do zasad prawa pracy zaliczono także **prawa kolektywne**, a więc przysługujące pracownikom jako zbiorowości. Do zasad tych należy zaliczyć:

1) **wolność zrzeszania się** pracowników w celu reprezentacji i ochrony własnych praw i interesów oraz

2) prawo pracowników do **uczestniczenia w zarządzaniu zakładem pracy** na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Wszystkie wskazane wyżej zasady, zgodnie z ogólną koncepcją prawa pracy, dotyczą uprawnień pracowników i związanych z nimi obowiązków pracodawców. Jeżeli natomiast chodzi o **uprawnienia pracodawców**, to wśród podstawowych zasad prawa pracy wymieniono tylko jedno – gwarantujące swobodę zrzeszania się w celu reprezentacji i ochrony praw i interesów.

## 1.4. Źródła prawa pracy

W potocznym rozumieniu źródłem prawa jest akt prawny, który tworzy prawa i obowiązki dla podmiotu, do którego jest adresowany. W przypadku gdy dany podmiot nie będzie chciał się podporządkować regułom zawartym w danym akcie, może być do tego zmuszony za pomocą sankcji państwowych.

W przypadku prawa pracy katalog źródeł prawa jest szczególnie rozbudowany i zawiera normy prawne wydawane przez różne podmioty, a więc mające różną moc prawną. Katalog źródeł prawa pracy jest zamknięty. Oznacza to tyle, iż **poza wymienionymi *expressis verbis* w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2.4.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.) oraz w Kodeksie pracy** żadne inne dokumenty nie mogą stanowić dla stron stosunku pracy podstawy prawnie wiążących obowiązków.

Wykaz powszechnie obowiązujących w Polsce źródeł prawa (a więc również prawa pracy) zawiera **art. 87 Konstytucji RP**, który zalicza do nich:

- ▶ Konstytucję,
- ▶ ustawy,
- ▶ ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz
- ▶ rozporządzenia.

Obecnie waloru źródła prawa nie mają zatem zarządzenia, uchwały czy też pisma wewnętrzne poszczególnych ministrów lub kierowników centralnych organów administracji państwowej.

Szczególną rolę w katalogu źródeł prawa odgrywają akty prawne przyjęte w ramach Unii Europejskiej, o czym szczegółowo będzie mowa w dalszej części tego rozdziału.

Artykuł 9 KP wskazuje również, iż prawo pracy ma odrębne, nieznanne innym gałęziom prawa źródła, jakimi są:

▶ układy zbiorowe pracy,

▶ inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe (jednakże zdaniem Sądu Najwyższego również pakiet socjalny zawarty między inwestorem strategicznym a związkiem zawodowym w przejmowanej firmie jest źródłem prawa pracy – zob. wyrok z 22.11.2006 r., III PK 85/05, Mon. Pr. 2007, nr 1, s. 3),

▶ regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Również w tym przypadku nie stanowią źródła prawa inne akty wewnętrzne wydawane przez pracodawców, np. zarządzenia (wyrok SN z 10.4.1998 r., I PKN 244/98, OSNAPiUS 1999, nr 19, poz. 605).

Może się zdarzyć, że między źródłami prawa zachodzi rozbieżność. Powstaje wówczas pytanie, które przepisy należy stosować. W przypadku gdy występują **sprzeczności między różnego rodzaju dokumentami**, należy stosować następujące zasady (pamiętając jednak o szczególnej roli prawa międzynarodowego i europejskiego):

1) najważniejszym źródłem prawa jest **Konstytucja RP**, która zawiera katalog podstawowych praw i obowiązków obywateli (a więc także pracodawców i pracowników);

2) poszczególne prawa i obowiązki pracodawców i pracowników są uregulowane w **ustawach**;

3) przyjmowane przez parlament ustawy nie mogą oczywiście w sposób wyczerpujący uregulować wszystkich kwestii, dlatego zawierają one tzw. delegacje, a więc polecenie skierowane do RM lub poszczególnych ministrów, aby ci uszczegółowili zawarte w nich zapisy na drodze **rozporządzeń**.

Wskazane wyżej źródła powszechnie obowiązującego prawa pracy dotyczą wszystkich pracodawców i pracowników. Specyfika stosunków pracy wymaga jednak, aby w poszczególnych gałęziach gospodarki, branżach czy zakładach istniały uregulowania szczegółowe odpowiadające szczególnym potrzebom. Dlatego też, jak wskazano wyżej, istnieją **autonomiczne źródła prawa pracy**, które są wydawane wspólnie przez pracodawców i reprezentujące pracowników związki zawodowe (układy zbiorowe pracy, regulaminy, inne porozumienia zbiorowe oparte na ustawie) lub przez samych pracodawców, jeżeli w zakładzie nie działają związki zawodowe lub nie można osiągnąć porozumienia odnośnie do wydania danego dokumentu (regulaminy, statuty).

W ostatnim czasie, zgodnie z wymogami prawa europejskiego, wprowadza się również trzeci sposób przyjmowania prawa wewnętrznego, mianowicie porozumienie między pracodawcą a pozazwiązkową reprezentacją pracowników – w przypadku braku związków zawodowych. Przykładem może być porozumienie o zawieszeniu stosowania przepisów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy – a więc regulaminów oraz umów o pracę – powyżej standardów zawartych w ustawach i rozporządzeniach (patrz art. 9<sup>1</sup> i 23<sup>1</sup> KP), a także porozumienia zawierane w wyniku procedury konsultacyjnej z radą pracowników (patrz ustawa z 7.4.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.). Porozumienie takie możliwe jest również wtedy, gdy działające w zakładzie pracy organizacje związkowe nie mogą dojść do porozumienia, np. przy wyborze przedstawiciela pracowników do europejskiej rady zakładowej (patrz art. 8 ust. 3 ustawy z 5.4.2002 r. o europejskich radach zakładowych, t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 1146 ze zm.).

Tak jak wspomniano, przyjmuje się, że w odróżnieniu od stosunku cywilnego stosunek pracy charakteryzuje nierównorzędnność stron, co oznacza, że **pracownik jest stroną słabszą i prawo powinno chronić głównie jego interesy**. Dlatego też autonomiczne źródła prawa pracy mogą określać w sposób w miarę dowolny kwestie nieuregulowane w aktach wyższego rzędu (ustawach, rozporządzeniach), w przypadku zaś problematyki zawartej w tych aktach mogą ją regulować tylko na poziomie nie mniej korzystnym dla pracownika.

Wśród prawa autonomicznego stosowana jest następująca **hierarchia ważności**:

- ▶ najwyższą rangę mają ponadzakładowe układy zbiorowe pracy,
- ▶ zakładowe układy zbiorowe pracy oraz porozumienia zbiorowe muszą zawierać postanowienia co najmniej równie korzystne dla pracowników, jak układy ponadzakładowe,
- ▶ wreszcie regulaminy i statuty muszą być najbardziej korzystne.

**Umowa o pracę** nie może być mniej korzystna dla pracownika niż postanowienia wszystkich wyżej wymienionych aktów prawnych, natomiast nic nie stoi na przeszkodzie, aby strony stosunku pracy przy zachowaniu zasady niedyskryminacji innych pracowników, o której mówi art. 18 § 3 KP, zawarły w niej postanowienia zapewniające jeszcze wyższy stopień ochrony. (Nie dotyczy to jedynie postanowień dwustronnie bezwzględnie obowiązujących – patrz punkt dotyczący filozofii prawa pracy).

Oprócz prawa stanowionego istnieją również niepisane zasady, które muszą być respektowane. I tak art. 8 KP wskazuje, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub

zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przykładem takiej interpretacji przepisów prawa jest wyrok Sądu Najwyższego z 11.10.2005 r., I PK 45/2005 (Mon. Pr. 2006, nr 4, s. 203), zgodnie z którym domaganie się przywrócenia do pracy ze względu na naruszenie przez pracodawcę szczególnych gwarancji zatrudnienia przysługujących działaczom związków zawodowych może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym celem takiej szczególnej ochrony prawnej.

Należy także wspomnieć o roli i znaczeniu **orzecznictwa Sądu Najwyższego**. Aczkolwiek wyrok tego Sądu dotyczy tylko konkretnej, rozstrzyganej aktualnie sprawy, może on mieć istotne znaczenie w przyszłości. Uznając racjonalność działania Sądu Najwyższego, należy stwierdzić, że rozstrzygając jakąś sprawę, Sąd powinien odwoływać się do wcześniej wydanych w podobnej sprawie orzeczeń i potwierdzać zawarte w nich tezy. W związku z powyższym, aczkolwiek sądy niższych instancji są niezawisłe podczas rozstrzygania konkretnych spraw, to jednak ze względu na możliwość kasacji stosują one w praktyce linię orzecznictwa ustaloną przez Sąd Najwyższy. Dla osób, które będą musiały stosować w praktyce prawo pracy, znajomość aktualnego orzecznictwa Sądu Najwyższego jest zatem również bardzo istotna.

Mówiąc o źródłach obowiązków pracodawców i pracowników, należy wspomnieć o niezbędnej w prowadzeniu biznesu **etyce postępowania**. Etyka jest to ogół przyjętych norm moralnych określających obowiązki i decydujących o kształcie moralnej orientacji oraz praktyki moralnej ludzi, o ich wyborach dokonywanych w sytuacjach złożonych, w których wykluczają się równoważne wartości i zasady moralne. Prawo ogranicza działalność pracodawcy i pracowników „od zewnątrz”, etyka natomiast jest ograniczeniem „od wewnątrz”. W związku z powyższym pracodawcy mają obowiązek wprowadzenia społecznych kryteriów do procesów podejmowania decyzji oraz do ich realizowania zapewniającego kojarzenie szeroko rozumianych korzyści zewnętrznego i wewnętrznego środowiska z własnym interesem. Może to być dokonane np. poprzez wprowadzenie kodeksu etycznego firmy. Kodeks taki stanowiłby prezentację wartości, które firma uważa za szczególnie cenne, oraz zasad, które powinny kierować jej postępowaniem. Zawarte w nim regulacje stanowią ważny wyznacznik tego, czego pracodawca oczekuje od swoich pracowników. Aczkolwiek wydawanie takich dokumentów nie jest jeszcze szczególnie popularne, to jednak zdarzają się próby takiego opisanie misji firmy i jej pracowników.



## 1.5. Konstytucja jako źródło prawa pracy

Jak wskazano wyżej, Konstytucja zawiera katalog podstawowych praw i obowiązków podmiotów stosunków pracy. Zapisy konstytucyjne w tym zakresie można podzielić na trzy grupy.

Pierwsza dotyczy **zasad ogólnych stosowania prawa** (w tym również prawa pracy), do których można zaliczyć:

- ▶ równość wobec prawa, w tym zwłaszcza ze względu na płeć czy narodowość,
- ▶ zakaz stosowania kar cielesnych,
- ▶ nietykalność osobistą i wolność osobistą,
- ▶ ochronę życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia.

Druga grupa zapisów dotyczy szczególnych **praw ekonomicznych i społecznych gwarantowanych poszczególnym pracownikom**, takich jak:

- ▶ wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy,
- ▶ bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- ▶ zabezpieczenie społeczne w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Trzecia grupa norm zawiera gwarancje **wolności zrzeszania się pracowników i pracodawców** oraz prowadzenia przez te organizacje działalności zgodnej z prawem. W szczególności mówi się tutaj o prawie do:

- ▶ rokowań zbiorowych pracodawców ze związkami zawodowymi w celu rozwiązania sporów zbiorowych,
- ▶ organizowania strajków i innych form protestu przez związki zawodowe,
- ▶ zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień.

Zgodnie z art. 31 ust. 3 Konstytucji ograniczenie w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw może być ustanowione tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy jest to konieczne ze względu na bezpieczeństwo lub porządek publiczny w państwie, dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw.

## 1.6. Źródła prawa powszechnie obowiązujące

Podstawowym źródłem praw i obowiązków stron stosunku pracy (a więc pracodawców i pracowników) jest **ustawa z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy**. Ustawa ta w sposób kompleksowy reguluje zasady zatrudniania pracowników od momentu podpisania umowy o pracę aż do rozwiązania stosunku pracy. Ponieważ jednak nie można tak szerokiej problematyki uregulować w jednym dokumencie, ustawa zawiera liczne delegacje, na podstawie których RM lub

poszczególni ministrowie wydają rozporządzenia precyzujące zawarte w nim zapisy.

Przykładowo można tutaj wymienić rozporządzenie MPiPS z 8.1.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.) czy rozporządzenie MPiPS z 15.5.1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. Nr 60, poz. 282 ze zm.).

Oprócz Kodeksu pracy w zakresie powszechnego indywidualnego prawa pracy (pomijam tutaj kwestię zatrudnienia, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy i warunków pracy oraz ubezpieczeń społecznych) istnieje jeszcze kilka ustaw szczegółowych, do których można zaliczyć zwłaszcza ustawy:

- ▶ z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.),

- ▶ z 20.7.1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (Dz.U. Nr 54, poz. 310),

- ▶ z 13.7.2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 1256),

- ▶ z 18.1.1951 r. o dniach wolnych od pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 90).

Jeżeli chodzi o źródła zbiorowego prawa pracy, to można je podzielić na dwie grupy. Pierwsza dotyczy zasad zrzeszania się oraz prowadzenia działalności przez związki zawodowe i organizacje pracodawców. W tej grupie przepisów należy wymienić, oprócz działu jedenastego Kodeksu pracy dotyczącego układów zbiorowych pracy, trzy ustawy wydane 23.5.1991 r.:

- ▶ o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.),

- ▶ o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2015 r., poz. 2029),

- ▶ o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2015 r., poz. 295 ze zm.).

Do drugiej grupy przepisów należą regulacje dotyczące zasad działania pozazwiązkowej reprezentacji pracowników w zakresie informacji i konsultacji. Do tej grupy należy zaliczyć ustawy:

- ▶ z 5.4.2002 r. o europejskich radach zakładowych (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 1146 ze zm.),

- ▶ z 4.3.2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz.U. z 2015 r., poz. 2142),

- ▶ z 7.4.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.).

Poza przepisami dotyczącymi wszystkich pracowników istnieje również liczna grupa norm dotyczących szczególnych zasad zatrudniania **odrębnych grup**

**pracowników**, m.in. spółdzielców, nauczycieli, członków korpusu służby cywilnej czy też pracowników samorządowych. Do pracowników tych stosuje się przepisy Kodeksu pracy, o ile wyżej wymienione normy nie stanowią inaczej.

Na zakończenie należy wspomnieć, że źródłem prawa pracy może być również **Kodeks cywilny**. Wskazuje na to jednoznacznie art. 300 KP, który w kwestiach nieuregulowanych w przepisach prawa pracy nakazuje stosować przepisy Kodeksu cywilnego, o ile nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Chodzi tutaj o takie przypadki, jak zasady: liczenia terminów, ustalania odpowiedzialności materialnej pracowników czy liczenia odsetek od zaległych należności pieniężnych.

## 1.7. Międzynarodowe prawo pracy

Ratyfikowana umowa międzynarodowa, po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw, stanowi część krajowego porządku prawnego i jest bezpośrednio stosowana, chyba że jej stosowanie jest uzależnione od wydania ustawy (art. 91 Konstytucji). Co więcej, umowa międzynarodowa **ratyfikowana za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie ma pierwszeństwo przed ustawą**, jeżeli ustawy tej nie da się pogodzić z umową. Jak więc widać, ratyfikowane dokumenty międzynarodowe **mają moc ustawy**, a w niektórych przypadkach uzyskują przed nimi pierwszeństwo. W praktyce przejawia się to tym, iż zainteresowany podmiot może wystąpić do Trybunału Konstytucyjnego o stwierdzenie niezgodności postanowień konkretnych ustaw z umowami międzynarodowymi. W przypadku stwierdzenia zaistnienia takiego faktu Trybunał uchyla takie zapisy.

Przykładowo, w zakresie prawa pracy niezwykle istotny okazał się wyrok TK z 18.11.2002 r. (K. 37/01), w którym stwierdzono, że art. 241<sup>7</sup> § 4 ustawy z 26.6.1974 r. Kodeks pracy – stanowiący, że w razie rozwiązania układu do czasu wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, chyba że strony w układzie ustaliły lub w drodze porozumienia ustaliły inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu – uznano za niezgodny z Konstytucją oraz z ratyfikowanymi przez Polskę konwencjami międzynarodowymi: MOP nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych oraz Europejską Kartą Społeczną Rady Europy.

Jeżeli chodzi o ratyfikowane przez Polskę dokumenty międzynarodowe dotyczące problematyki stosunków pracy, to przede wszystkim należą do nich konwencje Rady Europy i Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).

Wśród konwencji Rady Europy warto wymienić zwłaszcza Konwencję z 1950 r. o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.) oraz Europejską Kartę Społeczną z 1961 r.

(Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67). Ten ostatni akt, zwany też niekiedy Europejskim Kodeksem Pracy, zawiera gwarancje ochronne w następujących dziedzinach:

- 1) prawo do pracy,
- 2) prawo do odpowiednich warunków pracy,
- 3) prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- 4) prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia,
- 5) prawo do organizowania się,
- 6) prawo do rokowań zbiorowych,
- 7) prawo dzieci i młodocianych do ochrony,
- 8) prawo pracowników do ochrony,
- 9) prawo do poradnictwa zawodowego,
- 10) prawo do szkolenia zawodowego,
- 11) prawo do ochrony zdrowia,
- 12) prawo do zabezpieczenia społecznego,
- 13) prawo do pomocy społecznej i medycznej,
- 14) prawo do korzystania ze służb opieki społecznej,
- 15) prawo osób niepełnosprawnych fizycznie lub umysłowo do szkolenia zawodowego, rehabilitacji oraz readaptacji zawodowej i społecznej,
- 16) prawo rodziny do ochrony społecznej, prawnej i ekonomicznej,
- 17) prawo matek i dzieci do ochrony społecznej i ekonomicznej,
- 18) prawo do prowadzenia działalności zarobkowej na terytoriach innych umawiających się stron,
- 19) prawo pracowników migrujących i ich rodzin do ochrony i pomocy.

Wśród konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy fundamentalne dla rozwoju polskiego prawa pracy są zwłaszcza: Konwencja nr 87 z 1948 r. dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125) i Konwencja nr 98 z 1949 r. dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126). Ponadto dokumenty tej organizacji zawierają międzynarodowe standardy ochronne dotyczące zwłaszcza kwestii:

- 1) swobody zrzeszania się,
- 2) prowadzenia sporów zbiorowych,
- 3) zawierania układów zbiorowych pracy,
- 4) zakazu pracy przymusowej,
- 5) równouprawnienia w dziedzinie zatrudnienia,
- 6) ochrony pracy,
- 7) minimalnych standardów zabezpieczenia społecznego.

Znaczenie dokumentów międzynarodowych polega na tym, że po ich ratyfikacji Polska nie może arbitralnie, nawet na mocy ustawy, obniżyć standar-

dów ochronnych gwarantowanych przez te umowy, jeżeli nie chce narazić się na sankcje przewidziane w dokumentach statutowych tych organizacji.

Źródłem międzynarodowego prawa pracy są również **umowy dwustronne** zawarte przez Polskę, a dotyczące kwestii zatrudnienia oraz ubezpieczeń społecznych Polaków za granicą i cudzoziemców w Polsce.

## 1.8. Uregulowania przyjęte w ramach Unii Europejskiej

Akty prawne przyjęte w ramach Unii Europejskiej mają zupełnie inną moc niż przyjęte w ramach innych organizacji. Organizacja ta, w odróżnieniu od organizacji międzynarodowych (takich jak: ONZ, MOP, Rada Europy), ma charakter ponadnarodowy. Oznacza to w praktyce, że wszystkie przyjęte w jej ramach umowy muszą być wdrożone przez państwa członkowskie. Tymczasem w przypadku organizacji międzynarodowych w odniesieniu do każdego dokumentu państwo członkowskie podejmuje decyzję, czy chce, czy też nie związać się jej postanowieniami. Świadczy o tym chociażby zapis Konstytucji, który za prawnie wiążące uznaje tylko umowy ratyfikowane i opublikowane w Dzienniku Ustaw.

Jeżeli chodzi o prawo Unii Europejskiej, to oddziałuje ono na ustawodawstwo krajowe w dwojaki sposób. Najbardziej „drastyczną” formułą wpływu jest bezpośrednie zastąpienie regulacji krajowych przepisami Unii – ma to jednak miejsce stosunkowo rzadko. Aktami takimi są rozporządzenia.

Drugim – najpopularniejszym i najczęściej wykorzystywanym – sposobem jest oddziaływanie pośrednie na ustawodawstwo krajowe poprzez dyrektywy.

**Rozporządzenia** mają charakter ogólny i obowiązujący we wszystkich elementach. Z chwilą wejścia w życie dotyczą one bezpośrednio zarówno państw członkowskich, jak i ich obywateli. Rozporządzenia takie stają się częścią porządku prawnego każdego z państw, a w przypadku niezgodności z dotychczas obowiązującymi przepisami krajowymi – powodują ich automatyczne unieważnienie. W związku z tym mogą one być bezpośrednią podstawą do dochodzenia roszczeń przed organami wymiaru sprawiedliwości. Ten rodzaj dokumentów jest wydawany stosunkowo rzadko, ponieważ państwa, mimo ogólnych deklaracji politycznych, niezbyt chętnie godzą się na zupełne zrzeczenie się swoich kompetencji ustawodawczych.

W zakresie szeroko rozumianego prawa socjalnego rozporządzenia dotyczą gwarancji swobody przepływu pracowników. Należy do nich zaliczyć m.in. rozporządzenia:

► Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 492/2011 z 5.4.2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz.Urz. UE L 141 z 27.5.2011 r.),

► Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 883/2004 z 29.4.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.Urz. UE L 166 z 30.4.2004).

Głównym instrumentem działalności legislacyjnej Unii w zakresie prawa pracy są jednak **dyrektywy**. Ich celem jest pogodzenie konieczności ujednoczenia ustawodawstw państw członkowskich z zachowaniem różnorodności krajowych tradycji, instytucji i mechanizmów prawnych. Zadaniem dyrektyw nie jest uniformizacja ustawodawstw (jak ma to miejsce w wypadku rozporządzeń), ale ich harmonizacja poprzez zniesienie podstawowych sprzeczności i ustalenie jednolitych zasad ogólnych. Tak jak rozporządzenia są skierowane bezpośrednio do państw i obywateli, tak dyrektywy wiążą tylko państwa, i to w zakresie nakreślonych w nich celów. Na ich podstawie państwo musi albo wydać stosowne przepisy, albo zapewnić, że ich postanowienia zostaną wdrożone bezpośrednio przez partnerów społecznych, co jednak – biorąc pod uwagę niski poziom uzwiązkowienia – jest w Polsce niemożliwe do zrealizowania.

## 1.9. Układy zbiorowe pracy

Układ zbiorowy pracy zawierany jest w drodze rokowań między **pracodawcą a związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników**.

Może on mieć charakter zakładowy – kiedy zawierany jest przez pojedynczego pracodawcę z organizacjami związkowymi działającymi w danym zakładzie pracy. Drugą formą jest układ ponadzakładowy zawierany przez organizacje pracodawców oraz ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników, dla których ma być zawarty układ.

Związek zawodowy może zawrzeć układ, jeżeli ma tzw. **zdolność układową**. Jeżeli w zakładzie działa tylko jeden związek zawodowy, to bez względu na liczbę członków posiada on przymiot zdolności układowej. Natomiast gdy w zakładzie działa więcej niż jeden związek zawodowy, wówczas rokowania powinna prowadzić wspólna reprezentacja wszystkich związków lub wszystkie związki zawodowe razem. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań – do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań, pod warunkiem uczestniczenia w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej.

Kryterium reprezentatywności zostało zróżnicowane w zależności od tego, czy organizacja zakładowa jest związkiem zawodowym działającym tylko w danym zakładzie pracy (wówczas obowiązuje wyższe kryterium **10% zrze-**

szonych w stosunku do ogółu zatrudnionych pracowników), czy też wystarczy próg 7%, jeżeli zakładowa organizacja stanowi jednostkę organizacyjną albo organizację członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej, uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 KP.

Za reprezentatywne organizacje związkowe w Kodeksie pracy zostały uznane ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które spełniają łącznie następujące kryteria:

- 1) zrzeszają więcej niż 300 000 członków będących pracownikami,
- 2) działają w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej (w praktyce związkami takimi są NSZZ Solidarność, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Forum Związków Zawodowych).

Jednakże przy ustalaniu kryterium liczebności, o którym mowa w pkt 1, uwzględnia się nie więcej niż po 100 000 członków organizacji związkowej będących pracownikami zatrudnionymi w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w jednej sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej. Organizacja związkowa ubiegająca się o uznanie jej za reprezentatywną organizację związkową przy ustalaniu liczby pracowników nie uwzględnia pracowników zrzeszonych w tych spośród jej organizacji członkowskich, które są lub w okresie roku przed złożeniem wniosku o stwierdzenie reprezentatywności były zrzeszone w reprezentatywnej organizacji związkowej mającej przedstawicieli w składzie Rady Dialogu Społecznego, działającej na podstawie ustawy z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015 r., poz. 1240).

Należy jednak pamiętać, że przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego.

Układ zbiorowy pracy wymaga formy pisemnej i zawiera trzy rodzaje postanowień:

- 1) normatywne – określające warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy (strony układu mają tutaj swobodę regulowania tych warunków pod warunkiem, że będą one korzystniejsze niż powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz nie będą naruszały praw osób trzecich);
- 2) obligacyjne – określające wzajemne zobowiązania stron układu, takie jak czas obowiązywania czy zasady interpretacji jego postanowień,

3) inne postanowienia – np. dotyczące zakresu działalności socjalnej czy uprawnień przyznanych zakładowej organizacji związkowej przez pracodawcę.

Układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, ale nie wcześniej niż z dniem zarejestrowania (w przypadku układu zakładowego przez okręgowego inspektora pracy, a w przypadku układu ponadzakładowego – przez ministra właściwego do spraw pracy).

Problem pojawia się wtedy, gdy pracodawca, wypowiadając układ zbiorowy pracy, nie może dojść do porozumienia ze związkami zawodowymi w sprawie jego nowej treści. Przez wiele lat był to temat bardzo kontrowersyjny. Ostatecznie wydaje się, że został rozwiązany przez Sąd Najwyższy w wyroku z 14.2.2006 r. (III PK 109/05, OSNAPiUS 2007, nr 1–2, poz. 5), zgodnie z którym przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie KP ma zastosowanie do wypowiedzenia indywidualnych warunków umowy o pracę ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, jeżeli nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym. Do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z rozwiązanego układu zbiorowego pracy nie stosuje się przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy oraz – w odniesieniu do umowy zawartej na czas nieokreślony – o zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 KP) i konsultacji związkowej (art. 38 § 1 KP); pracodawca jest jednak związany przepisami o równym traktowaniu pracowników i ich niedyskryminacji (art. 32 i 33 Konstytucji RP; art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> KP, a także art. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3e</sup> KP) oraz zakazem czynienia z prawa wypowiedzenia użytku w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 KP).

## **1.10. Regulaminy obowiązujące u pracodawcy**

### **1.10.1. Regulamin pracy**

Regulamin pracy należy wprowadzić w zakładzie pracy, w którym jest zatrudnionych 20 lub więcej pracowników. Powinien on określać prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, co najmniej w zakresie określonym w art. 104<sup>1</sup> KP. Pracodawca jest jednak zwolniony od wprowadzania regulaminu, jeżeli wszystkie wymienione we wskazanym wyżej artykule kwestie zostały uregulowane w układzie zbiorowym pracy.

Regulamin ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. W przypadku niezgodnienia w określonym przez strony terminie treści regulaminu, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca.